ANÁLISIS JURÍDICO LABORAL DE LA PARÁBOLA DE LOS OBREROS DE LA VIÑA

Comentario jurídico a Mateo 20: 1-16

[LABOR LEGAL ANALYSIS OF THE PARABLE OF THE WORKERS OF THE VINEYARD - Legal Commentary on Matthew 20: 1-16]

José María Pacori Cari

Maestro en Ciencias Políticas y Derecho Administrativo por la Universidad Nacional de San Agustín. Miembro de la Asociación Argentina de Derecho Administrativo. Socio de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Columnista en el Suplemento "La Gaceta Jurídica" del Diario La Razón en Bolivia. Fue Catedrático de Derecho Administrativo en la Universidad La Salle del Perú; Catedrático de Derecho del Trabajo, Derecho de la Seguridad Social y Derecho Comercial en la Universidad José Carlos Mariátegui del Perú. Miembro del Ilustre Colegio de Abogados de Arequipa en el Perú. Docente de LP el portal jurídico más leído del Perú

***Resumen**. En el presente artículo se hace un análisis jurídico laboral de la parábola de los obreros de la viña para determinar la legalidad o ilegalidad del pago de remuneraciones a los obreros que realiza el padre de familia.*

***Abstract**. This article makes a legal labor analysis of the parable of the workers in the vineyard to determine the legality or illegality of the payment of wages to the workers by the father of the family.*

Palabras Clave: Contrato de trabajo – Remuneración – Homologación de Remuneraciones – Discriminación salarial

Keywords: Employment contract - Remuneration - Standardization of Remuneration - Salary discrimination

Recibido: 20/03/2021
Aprobado: 18/04/2021

En la Biblia, versión Reina Valera 1960, encontramos el Libro de Mateo, Capítulo 20, versículos del 1 al 16 donde se narra la **parábola de los obreros de la viña** en los siguientes términos

"1 Porque el reino de los cielos es semejante a un hombre, padre de familia, que salió por la mañana a contratar obreros para su viña. 2 Y habiendo convenido con los obreros en un denario al día, los envió a su viña. 3 Saliendo cerca de la hora tercera del día, vio a otros que estaban en la plaza desocupados; 4 y les dijo: Id también vosotros a mi viña, y os daré lo que sea justo. Y ellos fueron. 5 Salió otra vez cerca de las horas sexta y novena, e hizo lo mismo. 6 Y saliendo cerca de la hora undécima, halló a otros que estaban desocupados; y les dijo: ¿Por qué estáis aquí todo el día desocupados? 7 Le dijeron: Porque nadie nos ha contratado. Él les

dijo: Id también vosotros a la viña, y recibiréis lo que sea justo. 8 Cuando llegó la noche, el señor de la viña dijo a su mayordomo: Llama a los obreros y págales el jornal, comenzando desde los postreros hasta los primeros. 9 Y al venir los que habían ido cerca de la hora undécima, recibieron cada uno un denario. 10 Al venir también los primeros, pensaron que habían de recibir más; pero también ellos recibieron cada uno un denario. 11 Y al recibirlo, murmuraban contra el padre de familia, 12 diciendo: Estos postreros han trabajado una sola hora, y los has hecho iguales a nosotros, que hemos soportado la carga y el calor del día. 13 El, respondiendo, dijo a uno de ellos: Amigo, no te hago agravio; ¿no conviniste conmigo en un denario? 14 Toma lo que es tuyo, y vete; pero quiero dar a este postrero, como a ti. 15 ¿No me es lícito hacer lo que quiero con lo mío? ¿O tienes tú envidia, porque yo soy bueno? 16 Así, los primeros serán postreros, y los postreros, primeros; porque muchos son llamados, más pocos escogidos".

Ab initio, en el Israel de la Biblia, las 12 horas del día para trabajar se comenzaban a contar desde las 6.00 a.m. hasta la 6.00 p.m., *verbi gratia*, cuando se indica en la parábola hora undécima equivaldría a las 5 p.m. Por otro lado, un denario era el salario de un día de trabajo, el denario era una antigua moneda romana de plata.

I. ESTABLECIMIENTO DE LA SITUACIÓN LABORAL

Estando a lo anterior tenemos los siguientes datos laborales:

a) El padre de familia equivale al empleador
b) Los obreros equivalen a trabajadores
c) El objeto de la contratación laboral sería el trabajo en la viña del empleador, esto es, un trabajo en una actividad agrícola.

Ahora bien, estando a los datos indicados y la lectura de la parábola podemos establecer el siguiente cuadro:

Horario de Trabajo	Jornada Laboral	Cargo	Remuneración	Prestación de servicios
06 a.m. – 06.00 p.m.	12 horas	Obreros	Un denario al día	Trabajo en la viña
09 a.m. – 06.00 p.m.	09 horas	Obreros	Un denario al día	Trabajo en la viña
12 p.m. – 06.00 p.m.	06 horas	Obreros	Un denario al día	Trabajo en la viña
03 p.m. – 06.00 p.m.	03 horas	Obreros	Un denario al día	Trabajo en la viña
05 p.m. – 06.00 p.m.	01 hora	Obreros	Un denario al día	Trabajo en la viña

De la lectura del cuadro, podemos establecer las siguientes conclusiones:

a) Independientemente del tiempo laborado, todos los obreros reciben el mismo pago
b) Independientemente del inicio del horario de trabajo, todos los obreros reciben el mismo pago.

Establecida en hechos la situación laboral, procederemos al análisis de estos hechos conforme al ordenamiento jurídico peruano, esto es, si lo realizado por el padre de familia con sus obreros en el pago de sus remuneraciones es legal o no.

II. OBLIGATORIEDAD DE LA CONTRATACIÓN LABORAL

En el ordenamiento jurídico peruano, el segundo párrafo del artículo 4 del Decreto Supremo 003-97-TR indica

"El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece."

De la lectura de esta norma jurídica, podemos concluir que **el empleador es libre de celebrar un contrato de trabajo conforme a las cláusulas que considere necesarias, las cuales pueden ser aceptadas por el trabajador**; desde este

punto de vista, los obreros que fueron contratados a las 6.00 a.m. convinieron contractualmente el pago de un denario al día por su labor, cláusula contractual que debe de observarse por aplicación supletoria del artículo 1361 del Código Civil Peruano que establece

"Los contratos son obligatorios en cuanto se haya expresado en ellos".

Hasta este punto, lo dispuesto por el padre de familia respecto de los obreros contratados, al responder a un contrato previo, no implicará ilegalidad alguna, ni la posibilidad de incrementar el denario al día acordado.

III. ¿CONFLICTO REMUNERATIVO?

Sin embargo, es preciso analizar este caso desde otro punto de vista, el de la remuneración. El artículo 6 del Decreto Supremo 003-97-TR indica

"Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición".

Establecido lo que se entiende por remuneración, es preciso recurrir al artículo 7, literal a), inciso i) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales que indica

"Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: ***i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie****; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual" (El resaltado es nuestro)*

Estando a este principio tenemos que todos los trabajadores tienen derecho a una remuneración igual por trabajo de igual valor, teniendo en cuenta los datos antes indicados podríamos concluir que **al haber realizado todos los obreros trabajo en la viña, todos tendrían derecho a la misma remuneración**; situación que beneficiaría tanto a los obreros que fueron contratados con posterioridad como a los obreros contratados a primera hora.

Esto nos lleva al análisis de la posibilidad de homologar remuneraciones a favor de los obreros que primero fueron contratados, siendo necesario recurrir a los factores que se requieren para disponer una **homologación de remuneraciones** como son los previstos en el sétimo considerando de la Casación Laboral 915-2018 Lima del 05 de setiembre de 2019 emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú que indica

"De lo expuesto en el acápite precedente se observa que la Sala de mérito, no realiza un análisis aplicando parámetros objetivos de comparación entre el actor y el homólogo ofrecido, en los cuales se evalúen entre otros factores: la empresa proveniente; ii) la trayectoria laboral; iii) las funciones realizadas; iv) la antigüedad en el cargo y la fecha de ingreso; v) el nivel académico alcanzado y la capacitación profesional; vi) la responsabilidad atribuida; vii) la experiencia y el

Editorial Legal Affairs – Lima, Perú

bagaje profesional o técnico entre otros. Criterios mínimos que han sido establecidos en la Casación Laboral N° 208- 2005-Pasco y que deben ser tomados en consideración por los jueces al momento de comparar la situación de dos trabajadores, a fin de determinar si entre ellos se ha infringido o no el principio de igualdad de trato en el aspecto remunerativo, **más aun si un empleador se encuentra en la potestad de realizar el pago de remuneraciones diferenciadas a sus trabajadores, siempre que dicha diferenciación se otorgue sobre la base de factores legítimos, razonables y objetivos***. En tal sentido, la Sala de mérito incurre en vicio de motivación de la Sentencia de Vista al omitir una motivación suficiente sobre la sustentación de la premisa referente a la existencia de discriminación salarial" (El resaltado es nuestro).*

De la lectura de los factores objetivos a tomarse en cuenta para una homologación de remuneraciones **no se verifica como factor la duración de la jornada de trabajo**; por lo que lo realizado por el padre de familia respecto de los obreros contratados al inicio no constituiría un supuesto de necesidad de homologación de remuneraciones; rescatable es la potestad del empleador de realizar el pago de remuneraciones diferenciadas a sus trabajadores siempre que dicha diferenciación se otorgue sobre la base de factores legítimos, razonables y objetivos.

IV. DISCRIMINACIÓN REMUNERATIVA

Esto nos podría llevar a pensar en la existencia de una discriminatoria remunerativa, esta discriminación es definida en el artículo 2, literal g) del Decreto Supremo 002-2018-TR – Reglamento de la Ley 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres – que indica

"Situación que se produce cuando se establecen diferencias salariales o remunerativas basadas en el sexo de la persona y sin criterios objetivos. La discriminación remunerativa puede ser directa o indirecta."

Como se verifica la discriminación remunerativa puede ser directa o indirecta, las cuales son definidas en el artículo 2, literal e) y f) del Decreto Supremo 002-2018-TR que indica

"Discriminación directa: Situación que se produce cuando la normativa o la práctica excluyen o dan preferencia a una persona o a un grupo de personas sobre la base de un motivo prohibido".

"Discriminación indirecta: Situación que se produce cuando las normas o prácticas establecen una medida aparentemente neutra, pero que en su aplicación afecta, de manera desproporcionada, a los miembros de un grupo o colectivo protegido, generando un impacto adverso"

En la parábola bajo comentario, se podría alegar la existencia de una discriminación salarial directa, sin embargo, tal situación no existe por cuanto se narra el pago de una misma remuneración pese a que la duración de la jornada de trabajo es diferente; situación que al afectar las ganancias del empleador no implica un motivo prohibido, en efecto, para los primeros obreros existe el compromiso de pago de un denario por día de trabajo, siendo que este compromiso no varía, más aún cuando a los restantes y posteriores obreros no se les abona más de un denario por día de trabajo, sino el mismo denario, esto implicará que el supuesto bajo comentario tampoco puede ser considerado una homologación de remuneraciones por cuanto los obreros que fueron contratados en un inicio no pueden pedir una homologación salarial cuando son ellos mismos los que ganan la remuneración consistente en un denario que uniformemente también se pagó a los otros obreros.

Editorial Legal Affairs – Lima, Perú

V. SOLUCIONES LABORALES

Conforme a todo lo indicado podemos concluir lo siguiente:

a) En la parábola de los obreros de la viña, el padre de familia por un contrato de trabajo verbal se obliga al pago de un denario por día a los obreros que fueron contratados primero, por lo que esta obligación es la que debe de respetar el padre de familia; situación que es respetada por cuanto el padre de familia cumple con pagar el denario pactado; ilegal por discriminadora sería la situación en la cual el padre de familia abonaría más de un denario a los obreros posteriores a los iniciales.

b) En la parábola de los obreros de la viña, no se produce un supuesto de homologación de remuneraciones por cuanto, los primeros obreros contratados perciben la remuneración igual a los otros obreros; más aún cuando la duración de la jornada de trabajo no constituye un factor para disponer la homologación de remuneraciones, sólo procede la homologación respecto de una remuneración mayor y otra menor, no entre remuneraciones del mismo monto.

c) En la parábola de los obreros de la viña, no se produce una discriminación salarial por cuanto el pago de un denario a todos los trabajadores coincide con el principio de igual remuneración por igual trabajo, no haciendo referencia este principio a la realización de una diferente jornada de trabajo.

d) En la parábola de los obreros de la viña, el pago convenido con los primeros obreros es cumplido por el padre de familia, el pago de un denario a los restantes obreros por una jornada inferior a los primeros obreros constituye una liberalidad del padre de familia quien al pagar el denario sin oponerse al mismo afecta su patrimonio, pero no el patrimonio de los primeros obreros a los que les pago lo convenido[*].

REFERENCIAS

- Casación Laboral 915-2018 Lima (05 de setiembre de 2019). Nivelación de remuneraciones. Perú: Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú.
- Constitución Política del Perú de 1993 (31 de diciembre de 1993). Perú.
- Decreto Supremo 002-2018-TR (08 de marzo de 2018). Aprueban Reglamento de la Ley 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres. Perú.
- Decreto Supremo 003-97-TR (27 de marzo de 1997). Texto Único Ordenado del D. Leg. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Perú.

[*] El autor es jurista, maestro y abogado especialista en Derecho Administrativo, Derecho del Trabajo y Derecho de la Seguridad Social en el Perú, puede contactarlo en corporacionhiramservicioslegales@hotmail.com o móvil y WhatsApp (+51) 959666272.

Citar artículo

Pacori Cari, José María (2021). Análisis jurídico laboral de la parábola de los obreros de la viña. Comentario jurídico a Mateo 20: 1-16. Revista Iuris Dictio Perú, Volumen III, abril 2021, pp. 24-28. Lima, Perú: Editorial Legal Affairs